

# **DISCRIMEN EN EL** **ESCENARIO LABORAL**

**MUNICIPIO DE SAN JUAN**

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual es un avance sexual molesto, seguido por favores sexuales y otra conducta física o verbal de naturaleza sexual que son considerados hostigamiento sexual. Esta es una forma de discrimen por razón de sexo. Usted debe saber que tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de hostigamiento sexual.

Usted también tiene la responsabilidad de no hostigar sexualmente a otros empleados. Como la mayoría del hostigamiento sexual que ocurre en el lugar de trabajo no es de naturaleza obvia, a veces es difícil distinguir lo que es correcto de lo que no es.

Se considera al patrono responsable por los actos de sus gerentes y supervisores, siempre ya cuando tengan conocimiento de los mismos. El patrono debe corregir las acciones de hostigamiento por personas de afuera del área de trabajo al momento de tener conocimiento del mismo y no haya tomado acción sobre el mismo.

### **EL HOSTIGAMIENTO SE PUEDE PRESENTAR:**

- ☛ De hombre hacia mujer
- ☛ De mujer hacia hombre
- ☛ De personas hacia su mismo sexo o de sexo opuesto

### **FORMAS DE HOSTIGAMIENTO**

- ☛ Solicitar favores sexuales
- ☛ Conversaciones sobre órganos sexuales
- ☛ Vestirse de forma provocativa
- ☛ Mirar sugestivamente alguna parte del cuerpo de otra persona.
- ☛ Coquetear
- ☛ Sentarse de manera provocativa
- ☛ Hacer contacto físico
- ☛ Pasearse cerca de la persona constantemente.

**AGENCIAS DONDE LAS VICTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PUEDEN ACUDIR PARA RADICAR QUERELLAS, DEMANDAS POR DAÑOS, POR DISCRIMEN, POR RAZON DE SEXO Y VIOLACION A LOS DERECHOS CIVILES**

- ☛ Unidad anti discrimin del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- ☛ Comisión de Igualdad de oportunidad de Empleo.
- ☛ Comisión de Derecho Civiles.

El patrono debe corregir las acciones de hostigamiento tan pronto como se le informe o tenga conocimiento. El patrono también puede ser responsable por actos de hostigamiento por personas de fuera del área de trabajo, al momento de tener conocimiento del mismo y no haya tomado acción alguna sobre el mismo.

## **CASOS DE APLICACION**

- **Le rechazaron una licencia a un hombre casado para cuidar a su hijo, pero le aprobaron una similar a una madre soltera.**
- **Ofreció adiestramiento en el manejo de la computadora a todos los empleados que deseaban tomarlo.**
- **Se establece una política de transferir solamente a las mujeres a realizar ventas por teléfono, porque las mujeres han sido las más efectivas en el desempeño de esas tareas.**
- **Le informamos a Altagracia, empleada dominicana que no podemos hacer una excepción con ella por su dificultad en el inglés, cuando se ofrezcan las instrucciones en el manejo de la computadora.**
- **Se le requiere a los solicitantes tomar exámenes que no guardan relación con el puesto que van a ocupar.**
- **Nos aseguramos que todos los puestos**

**del departamento son clasificados bajo el Plan de Evaluación de la organización.**

- El supervisor fue considerado con Pedro por su falta de fortaleza física, cuando se le solicitó al grupo almacenar materiales pesados.**
- Se abre la convocatoria de un puesto a todos los miembros de la organización.**
- Se rechazó a un candidato con impedimento porque penso que no sería adecuado para la mayoría de los trabajos requeridos en el Departamento.**
- Se rechazó a un candidato masculino porque no era cualificado ocupacionalmente para el trabajo de modelar ropa de mujer en el departamento de ventas al detal.**
- Se le informó a Rosita cuando se le estaba evaluando que no pensara en ascenso hacía el área de empaque, porque en esta área se realiza trabajo fuerte para las mujeres.**
- Después de reclutar a Micacio, un joven del campo, se le trató de ayudar para que se diera cuenta de lo que son las reglas y buenos modales en el trabajo.**

## **IDENTIFICA SI ES HOSTIGAMIENTO**

- Luis le dice a Carmen que ella es “sexy” y que le gustaría salir con ella.**
- Nereida le dice a José que si quiere el puesto tiene que llevarla a bailar.**
- Las piernas de Wanda están estiradas hacia el pasillo, cuando Pedro pasa tropieza con ellas y le dice “lindas piernas”.**
- Por tercera vez después de haberle dicho que no, Patricia le dice a Juan, “tu tienes un cuerpazo, por que no me enseñas hacer los ejercicios”.**
- Rey le pone su mano en el hombro a Lisa mientras habla con ella.**

26 de octubre de 2000

Adiestramiento : Discrimen en el escenario laboral  
Municipio de San Juan

Francisco Martin  
Helena Bosh, Catedrática Univ. Interamericana

Rol del supervisor = enlace, proteger los recursos, trabajadores

Prejuicios = juicios erroneos que nos formamos acerca de ciertos grupos o individuos a los que juzgamos anticipadamente.

Discrimen = dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos o religiosos.

- sexo
- religión, raza, color
- origen nacional
- incapacidad
- edad

Trato preferencial = tratar a una persona miembro de un grupo minoritario o protegido diferente a otros solicitantes

Derecho = conjunto de principios preceptos y reglas a que estan sometidos a la ley.

Grupos protegidos = individuos a los cuales se le garantiza protección bajo las leyes.

Sexismo = actitud de una persona que consodera que es mejor que la del el sexo opuesto.

Legislación = Acta de discriminación por edad en el empleo-1967. Igualdad de oportunidad de empleo-1972. Discriminación de mujeres embarazadas. Acta de americanos con impedimentos ADA-1990. Ley de madres obreras.

Especificaciones de las leyes de igualdad de oportunidades de empleo  
no se puede hacer distinción a base de raza, sexo o nacionalidad como condición.

Distinguir entre estado civil.

Denegar empleo a mujeres con hijos peq.

Penalizar a las mujeres por que necesitan tiempo para tener sus hijos

Establecer trabajos para hombres y mujeres

Discrimen contra trabajadores de cuarenta años o más.

Discrimen en contra de personas cualificadas que tengan impedimentos.

Ambiente positivo y de igualdad en el empleo

Cuidado con los requerimientos legales de la igualdad de oportunidades de empleo

Cuidado con las políticas y prácticas de igualdad.

Reconocer y eliminar los estereotipos y prejuicios.

Proveer retroalimentacion adecuada el desarrollo de todos los empleados.

Proveer claridad estímulos y expectativas para todos.

Ser cuidadoso y sensitivos a los problemas que surjan.

Ayude a facilitar la socialización de nuevos empleados.

Comuníquese con sus empleados para minimizar el aislamiento y maximizar la contribución de todos los empleados.

Evite los extremos de sobreprotección y abandono cuando traten con los miembros de grupos protegidos.



**El Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) se ha expresado sobre los factores que constituyen " hostigamiento sexual por ambiente hostil". Estos son:**

**A. Conducta física, verbal o no verbal**

**Conducta física incluirá:**

- Masaje en el cuello u hombros
- Tocamientos deliberados, pellizcos, pasar por encima, acorralar en un rincón
- Tocar la persona en el pelo, ropa o cuerpo
- Abrazar, besar o dar palmada
- Pararse muy cerca o rozar a otra persona con el cuerpo
- Tocarse en forma sexual frente a otra persona
- Conducta deliberada no deseada de tocar, recostarse, acorralar o pellizcar a otra persona

**Conducta verbal incluirá:**

- Referirse a una/un adulta/o como nena/e, muñeca/o, mijita/o, negrita/o, bebé, cariño o tronco de mujer/hombre, mami, papi, corazón
- Silbar a otra persona o hacer sonidos de referencia sexual
- Comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo, ropa, como luce, anatomía, manera de caminar de otra persona
- Hacer comentarios de contenido sexual
- Dirigir conversaciones de trabajo hacia tópicos sexuales
- Hacer chistes o historias sobre contenido sexual
- Preguntar sobre fantasías, preferencias o historia sexual
- Invitar a salir repetidamente a una persona que no está interesada
- Hacer sonidos de besos, gritos o movimientos de los labios
- Difundir rumores o mentiras sobre la vida sexual de otra persona

**Conducta no verbal incluirá:**

- Mirar a otra persona de arriba a abajo
- Bloquear el paso o pararse muy cerca de otra persona
- Seguir a otra persona injustificadamente
- Dar regalos de índole personal
- Enseñar objetos sexualmente sugestivos (calendarios, fotografías, revistas, objetos sexuales misceláneos)
- Hacer gestos sexuales con las manos o con movimientos del cuerpo

**B. Frecuencia**

- Conducta hostil u ofensiva palpable (totalidad del ambiente de trabajo)



**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**UNIDAD ANTI-DISCRIMINACION**  
**EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ**  
**#505 HATO REY, PUERTO RICO, 00918.**

## HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acoso sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando el sometimiento a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

### EJEMPLOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- Su supervisor(a) le solicita que se encuentren en un motel. Usted se niega, y posteriormente es despedido(a), por haber rehusado el avance sexual.
- Un compañero(a) de trabajo usa lenguaje vulgar de naturaleza sexual siempre que está en su área de trabajo. Usted no se siente a gusto y su habilidad para concentrarse en su trabajo disminuye. Usted se queja a su supervisor(a) inmediato pero éste(a) no toma acción alguna y los comentarios continúan.
- Cuando el patrono concede oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sujeción de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o sus supervisores, el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le llegó tal oportunidad o beneficio.

### EMPLEADO: ¿CUALES SON SUS DERECHOS?

El hostigamiento sexual en el empleo atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimin por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo.

Cuando se da una situación de hostigamiento sexual y como consecuencia de ello se crean condiciones de empleo adversas, el status de empleo de una persona peligra como consecuencia de no haber tolerado avances de naturaleza sexual o cuando el ambiente de trabajo se vuelve intimidante, hostil u ofensivo, sus derechos están protegidos por las leyes que prohíben el discrimin por sexo y hostigamiento sexual.

### LEGISLACION APLICABLE:

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, y la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, prohíben el discrimin por razón de sexo en el empleo. La Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, aplicable en Puerto Rico, también prohíbe el discrimin por razón de sexo.

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1968 fue creada con el fin específico de proteger a hostias, empleados (as) y a los aspirantes de empleo contra el hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones de la misma aplican tanto a patronos privados como al gobierno.

### RESPONSABILIDAD DEL PATRONO:

El hostigamiento sexual no es una violación de poca consecuencia, es un acto prohibido por ley y como tal requiere la intervención efectiva y preventiva por parte del patrono para asegurar su erradicación.

La Ley Núm. 17, SUPDA, impone responsabilidad absoluta al patrono en casos en que el hostigador es el supervisor. En los casos en que se trate de otros empleados el patrono es responsable si sabía o debía haber sabido de la conducta. Dicha ley también impone responsabilidad al patrono en casos en que el acto de hostigamiento fuera cometido por una persona no empleada por el patrono; a esos efectos se considerará si el patrono conocía o debía haber conocido sobre dicha situación y no tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación, así como el alcance del control del patrono.

A los efectos de la ley antes mencionada, el término "Patrono" significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas; y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de las instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

El patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Deberá:

- Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política energética contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que les confieren las

leyes que prohíben el hostigamiento sexual.  
Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender quejas de hostigamiento sexual. Cuando se trae a la atención del patrono cualquier situación de hostigamiento sexual este deberá realizar inmediatamente una investigación.

### ¿QUE PUEDE HACER EL EMPLEADO?

Plantee la situación de hostigamiento ante la atención de su supervisor. Si su supervisor es el hostigador(a) presente la situación a otra persona con autoridad en la compañía. Al llevar su problema de hostigamiento a la atención del patrono, es responsabilidad de éste tomar la acción necesaria para corregir el problema.

### REPRESENTALIAS:

Es ilegal despedir, descender a un puesto de menor categoría o tomar cualquier acción adversa contra un empleado(a) que se quejalla por razón de hostigamiento sexual.

### REMEDIOS:

En aquellos casos en que se determine que hubo discrimin por hostigamiento sexual de parte del patrono, dicha determinación podría dar lugar al pago de los salarios dejados de percibir por el empleado(a). Y en sentencia dictada por el Tribunal se podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado(a) y que cese y desista del acto de que se trate.

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo según se define en la Ley Núm. 17, SUPDA, incurrirá en responsabilidad civil: (1) por una suma igual al doble del importe que el acto haya causado al empleado(a) o aspirante de empleo; o (2) por una suma no menor de tres mil (3,000) dólares a discreción del Tribunal, en aquellos casos en que no se pudieran determinar daños pecuniarios.

### ¿DONDE PUEDE QUERRELLARSE?

Unidad Antidiscrimin del  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,  
Ave. Muñoz Rivera 505,  
Edif. Prudencio Rivera Martínez,  
Hato Rey, Puerto Rico. Tel. 754-5293-754-5868.

Equal Employment Opportunity Commission  
New York District Office  
Se tramita a través de la Unidad Antidiscrimin  
Departamento del Trabajo-Agencia Delegada

Junta de Apelaciones Sistema Administración  
Personal (JASAP): Calle San Justo 150,  
Viejo San Juan, San Juan, Tel. 721-5739

Comisión de Derechos Civiles  
Calle Juan B. Huyke 112  
Hato Rey, Puerto Rico, Tel. 764-8686

### ADEMAS PUEDE:

- radicar demanda de daños y perjuicios por discrimin por razón de sexo y violación a sus derechos civiles.
- radicar una denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación y/o contacto físico.

### ADEMAS PUEDE ORIENTARSE EN:

- Comisión para los Asuntos de la Mujer  
Oficina del Gobernador, Tel. 722-2907, 722-2857
- Oficina de la Mujer, Municipio de San Juan  
Tel. 758-5400
- Oficina de la Mujer, Municipio de Caguas  
Tel. 743-7400